

オランダにおけるパートタイム労働の動向と家庭生活の変化

前 田 信 彦

1 はじめに

本稿の目的はオランダにおけるパートタイム労働の動向を紹介するとともに、それが家庭生活にどのような影響を及ぼしているかを考察することにある。オランダの雇用政策の大きな柱としてパートタイム労働の推進があるが、本稿ではパートタイム労働の実態とその政策的背景について紹介し、また家族の動態との関連について最近のいくつかの資料をもとに考察してみたい。

現在、オランダの雇用政策の重要な柱となっているのがパートタイム労働の推進である。EU諸国全体が高い失業率に悩んでいるのに対して、失業対策の一環としてのパートタイム労働の推進が、失業率を低下させていると同時に経済的安定の一要因ともなっている。1995年時点で、EU加盟国の中で、もっともパートタイム労働の割合が高いのがオランダである。高い失業率と頻発するストライキに悩まされるフランスやドイツとは対照的に、オランダは安定した労使関係とパートタイム労働の推進によって、長期的な経済の安定、低い失業率を維持しており、その政策はポルダーモデル (polder model) ともいわれ EU 諸国の中でも高い評価を受けている¹⁾。そんなオランダも、かつてはオランダ病とまでいわれた経済不況に陥った経験がある。し

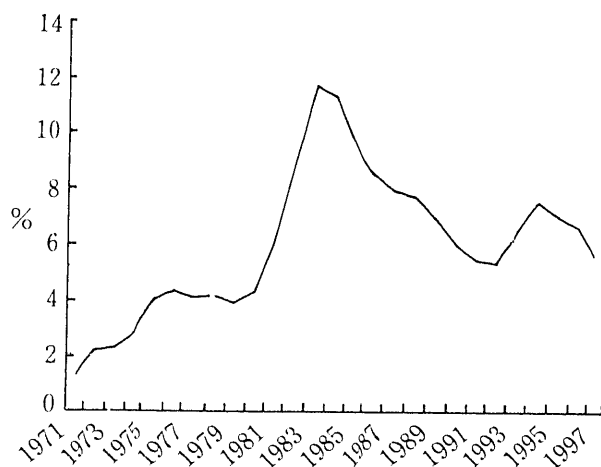
かし、1982年の歴史的なワッセナー (Was-senaar)の労使の合意²⁾以降、安定した労使関係を背景に、パートタイム労働とワークシェアリングが促進され、失業率も1997年4月時点で5.5%とEU諸国の中でも際だって低い。雇用制度などの社会的な背景は異なるものの、日本においても今後は非典型的な働き方 (Atypical work)の一つとしてパートタイム労働が増加すると予測されることから、制度や政策を中心にパートタイム労働の先進国であるオランダから学ぶ点が多いただろう。このような背景から、本稿では、パートタイム労働³⁾を中心としたオランダの雇用政策の動向を紹介するとともに、家族の変動とどのように関連しているかを考察してみることにしよう。

2 オランダの雇用政策の動向

まずオランダのマクロな雇用政策の動向を俯瞰しよう。オランダ経済は1970年代前半までは天然ガスの生産により潤っていたが、1973年と79年の石油ショックを契機に、天然資源へ依存した経済モデルが崩壊し、いわゆるオランダ病と呼ばれる高インフレ、高失業率といった経済不況に陥った (Hartog, J, Theeuwes, J., 1993, VNO, 1997)。失業率の推移をみると、1970年代は5%以下に抑えられていたのに対して、1982年には9%、83年には11.7%、84年には11.3

%と極めて高い水準を示している(図1)⁴⁾。

このような1970年代から80年代初頭までに、オランダはかつてない高い失業率と経済不況を経験したわけであるが、この不況から脱した背景には、ポルダーモデル(polder model=干拓地モデル)と呼ばれるオランダ特有の新しい雇用政策がある。1982年に、ハーグ(Den Hague)市近郊のワッセナー(Wassenaar)にて行われた政労使の三者の代表の会談(Wassenaar agreement)は、この新たな雇用政策を生み出す上で歴史的にきわめて重要なものであった(SZW, 1998a)。この会談は現在のオランダの雇用政策の出発点となったもので、労働者の賃金の抑制を手段として、失業率の低下、雇用の創出を目指して労使が協調することを合意したものである。この政策は労働組合と雇用者団体の協調関係を重視し、労使関係の安定を基盤とするもので、ソーシャル・パートナーとしての労使関係を基本としながら、政府が協調的な労使関係の維持に対して積極的に協力するというモデルである。このモデルを基本として、より



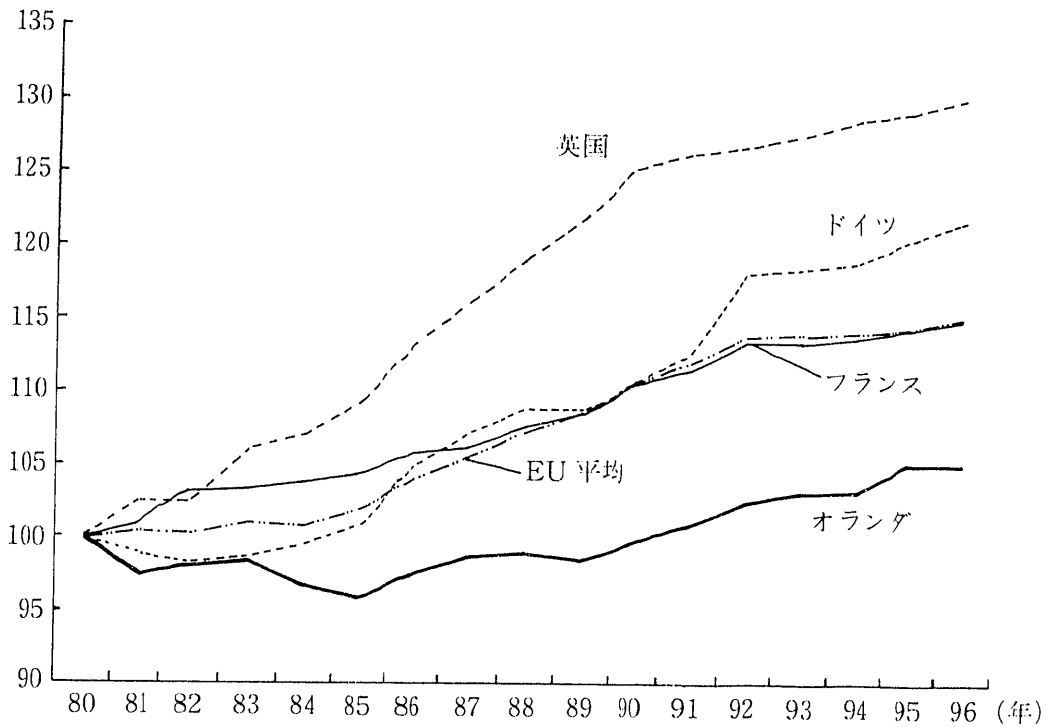
資料出所：CBS, Statistiek geregistreerde werkloosheid. Definie Centrale Commissie Voor de Statistiek 1991 より作成。

図1 オランダ失業率の推移

発展的なマクロな経済モデルとして定着したのが現在、ポルダーモデルと呼ばれるもので、高い失業率に悩む EU 各国からも高い注目を集めている(SZW, 1998b)。

ところでオランダは1982年のワッセナーにおける労使の合意以降、労働市場における政策の転換も積極的に行っている。先に述べたように、賃金の抑制というのが基本的な柱であるが、実際、1980年以降は、オランダにおける実質賃金の伸び率は他の EU 国に比べてもかなり低く抑えられている(図2)。それに加えて労働市場の柔軟化(flexibility)を積極的に推進したことが特徴的でもある。労働市場の柔軟化の対策にはいくつかあるが、その中で主だったものは次の三点である。第一に、公共サービスの民営化である。特に労働局所管の職業安定所を民営化することによって、伝統的な官僚的な職業紹介サービスからより近代的な職業紹介サービスへと変化させたことは、労働市場における人材の円滑な流動化を進める上できわめて重要な戦略となった。第二に人材派遣労働者の増加と労働法の改正である。1980年代後半から派遣労働者が大規模に増加するとともに、労働法も改正され、人材を解雇する手続きを簡略化した。これによって企業は人材を容易に確保できるようになったのである。第三にパート労働を中心としたフレキシブルワークの増加とそれに対する積極的な推進政策である。パートタイム、一定の期間の有期契約の労働者、あるいは臨時契約の労働者に対する推進策が積極的に行われたのである。

パートタイム労働に関してみれば、特に1990年代以降、労使の合意を背景に賃金・労働時間等のパートタイムの労働条件の改善が積極的に進められた。1993年1月には労働法の改正によ



注：実質賃金は、各目賃金を消費者指数で調整したもの。

資料：欧州審議会，*European Economy* No. 62 により作成。

図2 1980年以降の実質賃金の推移

り、最低賃金と休暇についてのフルタイム労働とパートタイム労働との格差が是正され、同一職の労働者は労働時間の長さに関わらず、(労働時間に応じた均等の) 賃金を得る権利が与えられることが義務とされた。また年金制度からパートタイム労働を除外することが法的に禁止されることとなった(SZW, 1997)。1996年1月には労働時間法 (arbeidstijdenwet) が改正され、使用者は労働時間に関して労働者の意志を考慮する義務があるという条項が盛り込まれ、フルタイムからパートタイムへ移行したい労働者の意志が尊重されることとなった。1996年11月にはフルタイム・パートタイムに関わらず均等に処遇する (equal treatment) という原則が労働法に盛り込まれ、パートタイムの均等原則が法的にも適応されるに至ったのである。1997年時点での賃金・労働時間以外の労働条件の規定では、休暇についてはパートタイムの労働時間に

応じて均等配分により取得する権利が与えられており、また老齢年金 (AOW)、失業保険 (WW)、障害保険 (WAO) 等についても同様である(SZW, 1997)。パートタイムに関するもっとも新しい動きは、野党の Groen Links によるもので、1999年1月付けでパートタイムで働く権利を法的に保障する内容を持つ法案である。1990年代半ばに Groen Links によって提案されたパートタイム労働に関する法案では、労働者に最高20%までの労働時間を短縮する権利を与える、というものであったが(SZW, 1997)、中小企業での受け入れが難しいという反対もあってその後は廃案となった。しかし、今回のもっとも新しい法案によれば、上限20%という規定ははずされており、労働時間の20%を超えて労働時間の短縮を行う権利が労働者に認められる内容である。この法案に対しては労働組合 (FNV) が賛成の意向を示していることから、

近いうちに立法化される可能性は高く、今後パートタイム労働の処遇はいつそう改善されることとなる(NRC, 1998.2.25: *Nieuw plan Groenlinks deeltijdwerk*)。いずれにせよ、パート労働の積極的な政策は1980年後半以降にみられるのであり、とりわけ1990年代以降はパートタイム労働の労働条件の改善に向けての動きが顕著である。

3 パート労働の増加の背景

このようなパートタイム労働の推進を中心とした労働市場の柔軟化によって、オランダは雇用の創出と失業率の抑制に成功してきたといえる。マクロな視点で見れば、パートタイム労働の推進策は、一人あたりの労働時間を短縮することによって、若年層を中心により多くの労働者に職を分配するという、いわばワークシェアリング(Sharing of work)の発想をベースとしている点で、失業対策の一環としてみなすこともできる。例えば、失業率の低下率とパートタイム労働の増加率との関係を見てみよう(表1)。最近のデータではオランダは1983-91年の間にパートタイムが12.9ポイントというきわめて高い増加率を示したが、一方で失業率は5ポイントも低下しており、この反比例の傾向は主

要EU国に比しても際だっている(De Grip, et al., 1997)。このような失業率の抑制とパートタイムの増加はオランダの雇用政策の主要な政策目標の一つである。1980年代後半以降のオランダの好景気は、このような新たな失業の抑制を主眼とした雇用政策に支えられているのであり、とりわけパート労働の推進はきわめて重要な政策的位置づけであると考えられる。

ここで、オランダにおけるパートタイム労働力率の年次推移をみてみよう(表2)。1970年代後半においてもオランダのパートタイム労働の

表1 EU各国のパートタイム、臨時雇用(temporary employment)および失業率の変化(1983-91)

	パートタイム	臨時	失業率
ベルギー	3.7	-0.3	-4.9
ドイツ	2.9	-1.9	-3.5
デンマーク	-0.7	0.3	—
ギリシャ	-2.6	-1.6	—
スペイン	-1.0*	13.2	-1.0
フランス	2.3	6.9	1.1
アイルランド	1.8	2.1	0.7
ルクセンブルグ	1.2	0.1	—
オランダ	12.9	1.9	-5.0
ポルトガル	0.3*	0.0	-3.7
イギリス	2.8	-0.2	-3.6

注1：*の数字は1987-91のデータを示す。

注2：—はデータなし。

資料出所：DeGrip, et al., (1997)から引用。

表2 パートタイム労働者の割合の年次推移(%)

	1973	1979	1983	1992	1993	1995
ベルギー	3.8	6.0	8.3	12.4	12.8	15.4
デンマーク	—	22.7	23.8	22.5	23.3	22.5
イタリア	6.4	5.3	4.6	5.8	5.4	6.1
ドイツ	10.1	11.4	12.6	14.4	15.1	16.4
オランダ	—	16.6	21.4	32.5	33.4	37.4
フランス	5.9	8.1	9.6	12.5	13.7	16.2
イギリス	16.0	16.4	19.4	22.8	23.3	24.5

1973-93, OECD; 1995, Eurostat より作成。

割合は比較的高い。しかし1979年時点で他のEU諸国との国際比較でみると、ベルギー、イタリア、フランスよりは高水準であるものの、イギリス、ドイツとほぼ並んでおり、デンマークよりは低い。1980年代以降はオランダのパートタイム労働力の伸び率が際だって高く、1992年には32.5%、1995年には37.4%となりEU域内でもっとも高い割合を維持しているのである。また、最近の調査によれば、今後さらに労働者の20~30%は労働時間の短縮を望んでおり、また特に高等教育を受けた労働者のパートタイム志向が強い(SZW, 1997)。このようなオランダのパートタイム労働の増加にはいくつかの要因があるが、ここでは五つの点を挙げてみよう。

まず第一は、先に述べたように、若年労働者の失業率を低く抑えるためのワークシェアリングと呼ばれる発想によるものである。仕事の分かち合いともいえるこの考え方は、主に二つの政策によって具体化されている。一つが、高齢者の早期退職制度の普及によるもので、60歳以前に労働者が労働市場から引退することにより、その分、若年労働者に職を与えるという世代間による仕事の分かち合いである。もう一つが、労働者一人あたりの労働時間を短縮する、つまりフルタイムよりもパートタイムを増やすことによって、その差し引かれた労働時間を失業者に与えるという労働者間での仕事の分かち合いである。具体例を示そう。例えば、一人の労働者が週40時間から週36時間に労働時間を短縮したとしよう。すると差し引き4時間は他の労働者によって補われることになる。フルタイムからパートタイムへの移行は、このような一人あたりの労働時間を短くすることによって、失業者に労働を再分配するようなワークシェアリングの一つの方法でもある。高齢者が早期引

退することによって若年層に職を再分配するという早期退職制度は、既に1980年代以降から急速に普及している。一方、パートタイムに対する政策的な対応の変化は1990年代に入ってから顕著にみられ、パートタイム労働の推進による労働者間のワークシェアリングはオランダでもきわめて今日的なテーマとなっている。

第二の点は、1982年のワッセナーの合意以降、使用者側と労働組合側が、パートタイム推進に関して協調的な姿勢をとっていることである。先にみたように、オランダでは雇用者の3人に1人以上はパートタイム労働者であり、労働時間の短縮、フレックス制の導入、派遣労働者の増加とともに、雇用形態の多様化、柔軟化が進んでいる。このような状況下で、家事、育児との両立をはかるために、労働者サイドからの申し出によるパートの申請が多いという点に着目すべきであろう⁹⁾。このような労働者サイドからのパートタイムへの希望に対して、使用者側の柔軟な対応がなければ、労働者の離職を加速することになる。したがって、パートタイムで働きたい労働者の労働条件をフルタイムと同様に改善することによって、使用者はより多くの人材を確保するという狙いがある⁹⁾。一方、労働組合側も、パートタイム労働の推進に対する要望は強い。NIPO(世論調査事務所)の調査によると、パートタイム労働の権利を法的に保障することに対して51%が賛成、19%が反対であり、特に、最大規模の労働組合FNV(Federatie Nederlandse Vakverenigingen)の組合員の58%は賛成としている(Meijer, 1998)。このように労働者側にパートタイム労働を望む声は大きく、パートタイム労働に対する権利の法案により、今後はフルタイムからパートタイムへの移行に関する権利や、賃金、昇進等への法的な保

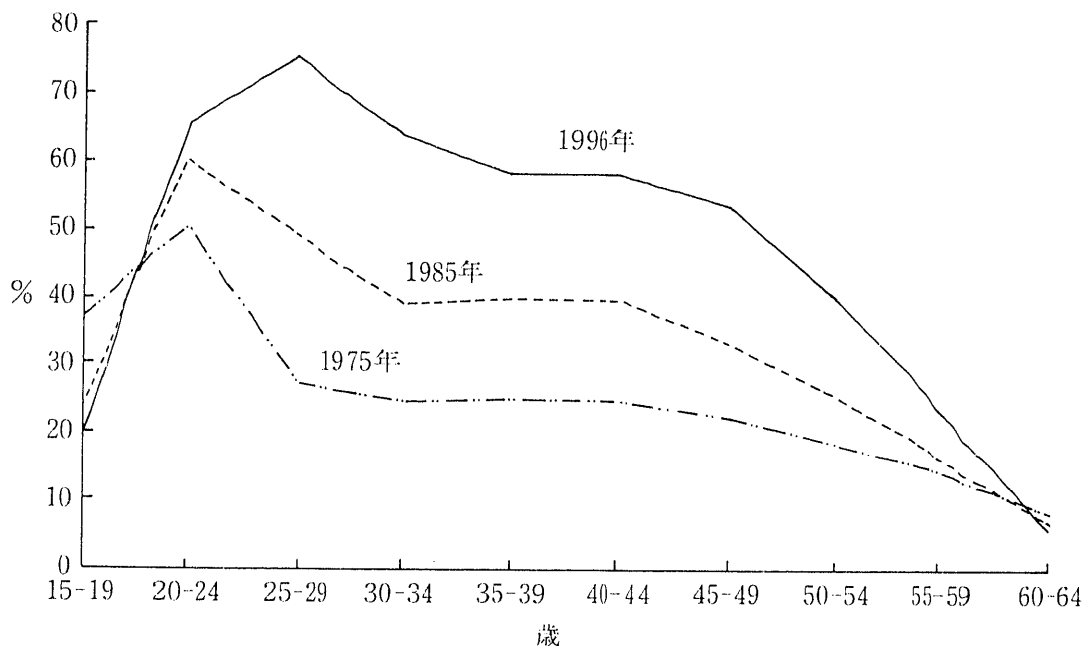
護が与えられるものと思われ、パートタイム労働は一層促進されると予想される (NRC, 1998, 2.25: *Nieuw plan Groenlinks deeltijdwerk.*, Meijer, 1998 を参照)。

第三に、労働組合のパートタイム労働へのポジティブな評価は、労働者個々人の生活に対する「ゆとり」を求める姿勢を反映している点を指摘する必要があるだろう。オランダの労働者が家庭や個人生活を優先する姿勢については、国際比較データから今後さらに検討する必要がある。しかし、例えば米国を中心としたアングロサクソンの国々でみられるような働き方、つまり、夫婦フルタイムで働くことによって給与を2人分とするような賃労働優先型ではなく、給与のレベルを家族成員の1.5人分程度の水準に抑える一方で、労働時間を夫婦ともに短縮し、それを家族や余暇のような労働以外の時間に費やしたいという生活優先の志向が強いことはここで指摘する必要がある⁷⁾。オランダ人は「家族とともに過ごせる時間、もっと自由になる時

間がほしいという生き方を求めている」(長坂, 1998) といった表現に代表されるように、オランダにみられる家庭や個人の生活優先の志向は、労働時間の短縮とパートタイムの促進の一要因ともなっていると推測される。

第四にパート労働の増加の背景として、見落とすことのできないもう一つの事実は、オランダにおける女性労働力の増加である (Bussemaker, et al., 1994., Gustaffson, 1994., SCP, 1997b)。そもそもオランダ女性の就業率は他のEU諸国に比べて高くはなかった (Gustaffson, et al., 1991)。図3にみられるように女性の就業率はコーホート間での差異が大きく、若い出生コーホートほど就業率は高いのが特徴である⁸⁾。比較的古いコーホートでは女性の就業率は低い⁹⁾が、特に1970年代まではフルタイムで就業するか、無職(専業主婦)か、という選択肢に限られていたといえる。

しかし1980年代に入り医療・福祉のサービスが発展するにつれて、そこでの人材確保のため



資料出所: CBS (1997)より作成。

図3 女子労働力率 (オランダ)

に、医療・福祉サービスに従事する女性に対して、パートタイム労働という新たな働き方が企業（使用者）側によって提供されるに至ったのである。このような医療・福祉サービス分野でのパートタイム労働の増加は、次第に金融・保険業の分野にも拡大されながら、産業界全体に女性のパートタイム労働が積極的に受け入れられた。これと同時に労使はフレキシブルな勤務時間体制について協議を行うようになり、9時から5時というような通常の勤務時間の形態のみならず、早朝・夜間・週末の勤務も考慮に入れた労働時間のフレキシビリティの増加にも力を入れることとなった。この結果、育児などの家庭的責任 (family responsibility) を持つ女性もパートタイムのような働き方で就業をすることが可能となったのである。

第五に、育児と労働との両立に際して、保育所のような家族外サービスが十分に供給されていない点である。上述のように女性の就業行動の変化は著しく、高学歴化や伝統的な性別役割分業の衰退によって女性の就業への意欲が強まっている。出産・育児によって労働市場から退出する傾向は弱まってきており、育児休業制度を利用しながら、就業を継続する意識が高まっている⁹⁾。後述するように、オランダの家族において、夫婦の役割構造が伝統型から平等型へ変化していることは統計的データからも確認できる。しかしスカンジナビア諸国を中心としたヨーロッパ諸国と比べると、伝統的な性別役割構造が根強く残っている。これはそもそもオランダが最近まで伝統的な性別役割分業を基盤とした家族を形成していたことと、保育所等の育児の外部化のための制度が十分に整備されていないことにもよる。オランダにおいて保育所施設の整備が立ち後れている点は以前から指摘され

てきたことであり (Pot, 1995)、また最近の世論調査でも男性の家事参加が未だに十分でないことが指摘されている (SCP, 1997c)。このような状況で、女性は保育所のような外部サービスに依存せずに、育児をしながら働くことのできるような時間的にも柔軟性のあるパート労働を選択している、という事実を指摘する必要があるだろう。つまり「保育所が欠如していることや、家族を中心とした福祉への志向をもった公共サービス」 (Visser and Hemerijck, 1997) というオランダ特有の社会的状況の中で、育児を家族外サービスに大きくは頼れないからこそ、女性は結果的に戦略 (coping strategy) としてパートタイム労働をせざるを得ないのだ、という見方があることはここで示しておく必要があるだろう (Visser and Hemerijck, 1997)。

4 雇用と家庭生活に関する政策理念 — コンビネーションシナリオ —

既に述べてきたように、オランダにおいてはパートタイム労働の推進が雇用政策の基本の一つであるが、これはオランダ雇用省 (Ministrie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) の示す、家族と雇用に関する政策理念を強く反映している。オランダが現在掲げている家族と雇用に関する政策理念は「コンビネーションシナリオ」と呼ばれるものであるが、これはパートタイム労働を推進するオランダの一つの政策のモデルとなっているものである。このようなオランダ独自のシナリオを生み出すために、オランダ雇用省が議論のたたき台としたのは次の既存の二つのシナリオである¹⁰⁾。

第一に検討されたシナリオはもともと保守的なもので、伝統的な家族的役割の維持と女性の

パート労働力化というものである。これは、夫が主たる稼ぎ手としてフルタイムで働く一方で、妻はパートタイムで賃労働をすると同時に家事・育児といった家庭内役割も相当に担うことが想定されるモデルである。このモデルでは、夫が主たる稼ぎ手（bread winner）であり、妻の就業はあくまでもその補助にすぎない。事実、オランダでは1970年代まではこのような性別役割分業にもとづいた家族が多かったのである。

第二に検討されたシナリオは、夫婦ともにフルタイムで働いて、家事・育児の多くを家族以外のエージェンシーに依拠するというものである。この場合は夫婦ともにフルタイムでの就業が可能になる分だけ、かなりの程度、家事・育児を家族以外に外部化することが想定される。つまり賃労働は夫・妻ともにフルタイムの雇用形態が想定されるため、一世帯あたり2人分の収入が得られることになる。しかし育児役割はフルタイム労働者にとって加重であるために、その多くは保育所のような家族外の専門機関が担うのである。これは理想型（ideal type）としては、米圏を中心としたアングロサクソン系の国で多くみられる形態でもある。

しかし現在のオランダは上記の二つのシナリオを検討した上で、それらとは異なった独自の第三のシナリオを政策理念として選択した。それがコンビネーションシナリオと呼ばれるものである。これは妻のみならず夫もパートタイムで働くとともに、夫も積極的に家庭内役割を分担するというものである。この政策理念では、夫婦がともに労働時間を短縮して賃労働をすると同時に、家事・育児などの家庭生活をも重視し、手の回らない家事・育児に関してはベビーシッターなどによる家庭役割の外部化を行うことが想定される。つまり夫婦がともに就業する

という形態は第二のシナリオと変わらないが、賃金は合計2人分とまでいかなくとも1.5人分程度の賃金に抑え、その代わりに労働時間を短縮して、その短縮された時間の余部を家事や育児の時間に当てる、というものである。オランダはこの第三のコンビネーションシナリオを政策理念とし、積極的なパートタイム労働を推進するとともに、女性のみならず男性のパートタイム労働を進めているのである。この結果、後述するように、オランダではパートタイム労働の割合は急速に伸び、また男性のパートタイム労働もEU諸国の中でもっとも高い水準となった。

もっとも、いまだにブルーカラー労働者や地方都市においては伝統的な性別役割分業の規範が強いことや、あるいは育児を外部化するだけの十分な託児施設が整備されていないという事情もあって、第三のコンビネーションシナリオの実現には時間がかかるとみられる。しかし、男性に対してもパートタイム労働を促進する政策にも代表されるように、性別を越えた形での労働時間の短縮と、労働者の家庭生活のニーズを満たすことによって、積極的に労働と家庭生活との調和をはかろうとする姿勢が政策理念にも強く現れている。また、このようなオランダの政策理念は、パートタイム労働の促進と労働時間の短縮にも結びつき、次に述べるような、1.5稼ぎタイプという新しい家族形態の増加をもたらすこととなったのである。

5 1.5稼ぎタイプの登場

オランダの場合、表3にみられるように女性の就業者のうち約67.2%はパートタイムであり、この割合はEU諸国でもっとも高い。しか

表3 男女別パート労働者の割合(%) ; 1995年

	男性	女性
ベルギー	2.8	29.8
デンマーク	10.4	35.5
イタリア	2.9	12.7
ドイツ	3.6	33.8
オランダ	16.8	67.2
フランス	5.1	28.9
イギリス	7.7	44.3

Eurostat, Labour force survey 1995 より作成。

し同時に男性のパート労働者の割合も高く、16.8%とEU諸国との国際比較ではもっとも高い水準にある。

一方、パートタイム労働に対する労働者の意識は、国際比較でも自発的な選択による傾向が強い。例えば表4をみてみよう。EU全体でもパートタイムで働く理由を「フルタイムで働くことを望まなかったから」と答える割合は76%と高率であるが、オランダにおいてはその理由が9割以上を占めており、非自発的理由でパートタイムを選んでいるケースは少ないものとみられる。このような労働者側からみたパートタイム選択の理由は既に述べたとおりであるが、とりわけライフサイクル上育児期にある家族の場合、働き方に柔軟性を持たせて、家事や育児などの家庭生活を優先させるためにパートタイム労働を選択するケースが多い。

このようなパートタイム労働優先の雇用は、

先に述べたコンビネーションシナリオという政策の背景もあって、実際の家庭生活に対して大きな影響を与えている。このパートタイム労働が主流になりつつあるオランダでは、夫婦共働きでも両者ともフルタイムで働くダブルインカムではなくて、どちらか一方がパートタイムを選択するような1.5稼ぎタイプ(anderhalfverdieners)と呼ばれる夫婦形態が出現している。例えばもっとも新しい政府の報告書は、女性の就業率が高まった現在、1.5稼ぎと呼ばれるタイプが主流となりつつあることを指摘している(SCP, 1997a, 1997b)。稼ぎ手による夫婦ペアの類型化を下記のように行った場合(図4)、その分布は表5のようになる。

ここで1986年から94年までの推移をみると、稼ぎ手ひとりと稼ぎ手ふたりの割合が大きく変化している傾向がみられる。1986年時点では稼ぎ手ひとりの割合は53%に対して稼ぎ手ふたりの割合は30%であったが、1994年時点では稼ぎ手ふたりの方が稼ぎ手ひとりを上回り43%となっている。これは女性の就業率が高まったことによる。また、稼ぎ手ふたりの場合の内訳をみてみよう。稼ぎ手ふたりの場合、ダブルインカムの割合は1986年から1994年の間に激減している(40%→33%)のが特徴的である。これに対して1.5稼ぎタイプ(夫が主/妻が従)の割合は1986年時点で53%から1994年時点で60%と増加

表4 パートで働く理由 ; 1995年

	EU全体	ベルギー	フランス	オランダ	ドイツ	イギリス	イタリア	デンマーク
フルタイムの仕事を見つけることができなかったから	24%	72%	39%	9%	14%	16%	59%	25%
フルタイムで働くことを望まなかったから	76%	28%	61%	91%	86%	84%	41%	75%

Eurostat, Labour force survey 1995 より作成。

稼ぎ手ひとり (eenverdieners) = 夫婦ペアのうち片方だけが就業し、もう片方は無就業
 稼ぎ手ふたり (tweeverdieners) = 夫婦ペアの両方とも就業
 ダブルインカム (dubbelverdieners) = 夫婦ペアのうち両方とも週30時間以上の労働をしている
 1.5稼ぎ (anderhalfverdieners) = 夫婦ペアのうち片方が週30時間以上の労働、もう片方は週30時間未満の労働をしている
 半分稼ぎ (half-om-halfverdieners) = 夫婦ペアのうち両方とも週30時間未満の労働をしている

注1：夫婦ペアとは非婚の同棲カップルを含む。

出所：Sociale atlas van de vrouw, Deel4 (1997), Sociaal en Cultureel Planbureau から引用。

図4 世帯における稼ぎ手の類型

表5 稼ぎ手による夫婦（ペア）の類型化，15-65歳，1986-1994

	1986	1990	1994	1986	1990	1994
稼ぎ手ひとり	53	49	42		稼ぎ手ひとり	
女性	3	3	6	6	6	14
男性	50	46	36	94	94	86
				100%	100%	100%
稼ぎ手ふたり	30	37	43		稼ぎ手ふたり	
1.5タイプ						
(妻が主/夫が従)	1	1	1	3	3	3
(夫が主/妻が従)	16	19	26	53	51	60
半分型	1	1	2	3	3	5
ダブルインカム	12	16	14	40	43	33
				100%	100%	100%
稼ぎなし	16	15	15			
	100%	100%	100%			

出所：Sociale atlas van de vrouw, Deel4 (1997), Sociaal en Cultureel Planbureau から引用。

している。つまり、この年次推移から次の二点が指摘できよう。第一に、この8年間の間に女性の就業が高まり、夫婦共働きの割合が増加しているということ。第二に、共働きの場合、ダブルインカムよりも1.5稼ぎの割合が顕著に増加しているということ、である。

ではなぜダブルインカムよりも1.5稼ぎの方が顕著に増加しているのでしょうか。第一に、パートタイム労働を推進するオランダの政策というマクロな影響が考えられる。つまり、積極的なパートタイム推進の雇用政策が、とりわけ

女性の就業をフルタイムではなくパートタイムを主流とすることによって、結果的に夫＝フルタイム、妻＝パートタイムという形の1.5稼ぎのタイプを増加させているとみることができる。第二に、1.5稼ぎにおいてもダブルインカムと同様な生活を可能にするような経済的条件が整備されていることによる。この事実を表6のデータから検証してみよう。

表6は学歴別に各世帯の年間の平均可処分所得と週労働時間を示したものである。いずれの世帯のタイプに対しても学歴の効果は顕著であ

表6 女性の学歴別にみた各世帯の年間の平均可処分所得¹⁾(ネット)、及び平均の週労働時間

	学 歴							
	低		中		高		計	
	所得	労働時間	所得	労働時間	所得	労働時間	所得	労働時間
稼ぎ手ひとり (女性)	39.5	25.1	40.3	30.6	46.0	32.1	41.1	28.4
稼ぎ手ひとり (男性)	45.0	39.6	49.9	39.9	58.4	39.7	47.7	39.6
1.5稼ぎ (妻が主/夫が従)	55.5	63.6	57.4	63.7	72.2	64.4	61.9	63.9
1.5稼ぎ (夫が主/妻が従)	55.1	58.5	61.4	61.3	72.0	61.9	60.9	60.3
半分稼ぎ	51.4	43.9	55.2	47.2	65.3	50.2	58.2	47.5
ダブルインカム	60.5	80.4	64.3	80.3	77.4	80.3	66.6	80.3
夫・妻とも稼ぎ・計	53.6	57.3	59.8	63.7	70.1	63.3	59.8	61.3
両者とも稼ぎなし (年金等)	28.5	0	31.8	0	37.3	0	29.5	0
計	51.0	44.4	54.4	51.1	65.4	53.9	50.9	44.2
Index (稼ぎ手ひとり = 1とした場合)								
ダブルインカム	1.34	2.03	1.29	2.01	1.33	2.02	1.40	2.03
1.5稼ぎ (夫が主/妻が従)	1.22	1.48	1.23	1.54	1.23	1.56	1.28	1.52
夫・妻とも稼ぎ・計	1.19	1.45	1.20	1.60	1.20	1.59	1.25	1.55

資料出所：CBS 及び *Sociale atlas van de vrouw*, Deel4 (1997) から引用。

注1：単位は1,000オランダ・ギルダー（1ギルダー＝約61.56円，1998年2月13日現在）。

り、例えば1.5稼ぎ（夫が主/妻が従）の場合、低学歴から高学歴になればなるほど所得の伸び、および労働時間の伸びがみられる。しかしここでは学歴の効果とは別に、トータルでみた場合の1.5稼ぎとダブルインカムの所得の差異と労働時間の差異に注目してみよう（表6右欄の計を参照）。1.5稼ぎ（夫が主/妻が従）の年間の可処分所得は60.9千ギルダー（日本円で375万円）、週労働時間は60.3時間である。これに対してダブルインカムの場合、可処分所得は66.6千ギルダー（日本円で410万円）、週労働時間は80.3時間である。つまりダブルインカムの場合、1.5稼ぎに対しての週労働時間が1.33倍であるのに比して、可処分所得は1.09倍にすぎないのである。このように夫婦どちらかがパートタイムで働く1.5稼ぎのタイプの方が、労働時間を一定にした場合は、夫婦ともにフルタイムで働く場合

の収入に比べて高くなるという条件が制度的に存在する。このような経済的条件の下では、夫婦の就業はフルタイムよりもパートタイムが選択される傾向は強まるであろう。オランダではこのような経済的条件の下で、フルタイムよりもパートタイムで働くことのインセンティブが労働者に存在するという点は指摘しておく必要がある。

では、女性あるいは男性も積極的にパートタイムを選択する、という政策や制度を背景にした場合、オランダの家族の内部構造はどのように変化するであろうか。最近出版された「女性の社会地図 (*Sociale atlas van de vrouw*, Deel4)」という報告書は、1975/80から1995年までの家事遂行の週あたりの時間の変化を分析している点で興味深い¹⁴⁾。その分析によると、1.5稼ぎ世帯であれ、ダブルインカムの世帯であれ、

いずれの稼ぎ手タイプにおいても妻の家事遂行時間は減少する一方で、夫の家事時間は増加している。例えば1.5稼ぎタイプにその傾向をみると、1975/80年時点では妻の家事時間は週43.9時間であるのに対して1995年では40.8時間と3.1時間の減少が確認できる。一方、夫の家事時間は9.8時間から13.5時間と3.7時間の増加がみられるのである。特に1.5稼ぎタイプのうち、子どもがいる場合の夫の家事時間は、1975/80年時点で10.0時間であるのに対して、1995年時点では14.5時間となっており、ここ15～20年の間に子どもの世話を中心に男性が家事役割遂行に参加する傾向が強まっていることが確認できる。また家事時間の変化において注目すべき点は、ダブルインカムの方よりも1.5稼ぎの方の場合に家事遂行時間の伸びが大きい点である。例えばダブルインカムの場合、1975/80における夫の家事時間は13.0時間であるのに対して、1995年時点では14.3時間と1.3時間の伸びにすぎないが、1.5稼ぎの方の家事時間はこの間に3.7時間の増加を示している。オランダではダブルインカムよりも、夫もしくは妻がパートタイムで就業する1.5稼ぎタイプが主流となりつつあるという点は先に指摘した通りであるが、このような1.5稼ぎタイプの家族も、その内部構造は20年前とは大きく変化しているのであり、伝統的役割構造から夫婦共同型の構造へと徐々に変貌しつつあることが確認できる。

6 結 び

本稿では、最近のオランダにおけるパートタイム労働の動向と家庭生活の変化について検討してきた。本稿の議論をまとめると以下のようなものである。

本稿ではまず第一に、1980年代以降のオランダの雇用政策について触れた。特に①ワッセナーの合意以降、労使間の関係は協調的であり、雇用政策についても共同歩調をとっていること。②失業率の低下を目標とした賃金の抑制、労働時間の短縮によるワークシェアリングの実施を進め、特にパートタイム労働の促進策を雇用政策の柱の一つとしていること。③パートタイムの処遇改善のための労働法の改正が進められ、またパートタイム労働への移行の権利を盛り込んだ法案も審議されており、今後、パートタイム労働の労働条件がよりいっそう改善される見通しのあること、などを考察した。

第二に、国際比較のデータからみてもオランダにおいてはパートタイム労働の増加が顕著である点、またそのようなパートタイム労働が増加している要因を考察した。パートタイム労働の増加の要因はいくつかあるが①ワークシェアリングという雇用政策の一環としてパートタイム労働が促進されていること。②パートタイム労働に対して労使間の協調体制が確立されており、労働組合はパートタイム労働の権利を法的に保障することへの賛成が強く、また使用者側も人材確保のためにパートタイム労働を受け入れる体制が整いつつあること。③女子労働が急増し、多くは育児などの家庭生活との両立を考えてパートタイム労働を選択してきたこと、等を指摘した。このようなパートタイム労働の増加は、またコンビネーションシナリオという家族と雇用に関する政策理念を背景とした政策に後押しされており、伝統的な性別役割分業や夫婦フルタイム型の働き方とは異なったオランダ独特のモデルを構築していることを紹介した。

第三に、オランダのパートタイム労働の増加が家庭生活にどのような影響を及ぼすかをいく

つかの統計的データを用いながら考察した。オランダでは女性のみならず男性のパートタイム労働も多くなっているが、夫婦の一方がフルタイム雇用で、もう一方がパートタイムのような「1.5稼ぎ」と呼ばれる家族が年々増加していることを指摘した。この1.5稼ぎの増加の背景には①夫妻ともにフルタイムで働くタイプと比べた場合、労働時間を一定にした時には賃金が高まるという経済的インセンティブがあること、②1.5稼ぎタイプにおいて夫の家事参加の増加率が高く、家庭内役割が伝統的な性別役割分業から夫婦協業型へと変化しつつあることを考察した。

本稿ではオランダのパートタイムの実態と家族の動向について考察してきたが、パートタイムの増加に伴う社会的対応については、紙幅の都合上十分に展開できなかった。とりわけ、オランダのパートタイム労働に対して、労使間でのどのような具体的な交渉が行われてきたのか、あるいは急速な労働市場の変化の中で、パート労働者の増加に対して企業が具体的にどのような対応をしてきたのか、といった詳細な考察については今後の課題としたい。

パートタイム労働の処遇改善をめぐるのは現在オランダ国内において議論が活発であり今後の動向が注目されるが、いずれにせよ、オランダ独特のコンビネーションシナリオという政策理念の後押しもあって、オランダにおいては今後もパート労働力化が一層進むであろう。一方、男性もパートタイムで働く傾向が強まっており、1.5稼ぎの増加も予測される。夫の家事役割参加による家族内役割の変化も著しいものがあり、分業型の伝統的な家庭内役割は夫婦の協業型へと変化し、労働者の生活が徐々に再編されつつある、というのがオランダの現状である。

注

- 1) このポルダーモデル (polder model) はオランダモデル (dutch model) あるいはチューリップモデルとも呼ばれ、その成功からヨーロッパ先進各国からも参考モデルとして注目されている。
- 2) 1982年にハーグ市 (Den Hague) 近郊のワッセナー (Wassenaar) で行われた、政労使による賃金抑制と労働市場自由化に関する合意。
- 3) 一般的にパートタイム労働の統計的定義として、「労働時間がフルタイムの通常労働時間より短いもの」が用いられており、「労働時間の範囲が週1時間以上からフルタイムより1時間以上少ない」労働として理解される。'Part-time work in the Netherlands', Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1997 を参照。以下、本稿でもこの定義に依拠する。
- 4) オランダの失業率の推移の経済学的説明は、Hartog and Theuwees (1993) に詳しい。
- 5) このファインディングスは筆者のオランダ雇用省でのヒアリング調査 (1998年1月) に基づく。
- 6) パートタイム労働者の欠勤率 (absentee rate) がフルタイムよりも低いために、企業はよりパートタイムを雇用しやすいという指摘もある (Visser and Hemerijck., 1997)。
- 7) オランダにおいてはキリスト教の影響が強く、家庭生活を重視するという規範が強いとされている。このため育児をできるだけ家庭で行う、という志向が強い。また筆者のオランダ・ロッテルダム市での労働者へのヒアリング調査 (1997年6月) でも、「育児は自分たちの手で行いたい」「労働よりも家庭生活が重要である」との意見が強かった。
- 8) 女子労働力率のデータはCBSの場合、1991年以前とそれ以降の定義が異なるという問題がある (CBS, 1994, 1997)。1991年以前では労働力率は「週1時間以上働いている者、および週1時間以上の労働の求職者」となっているが、1992年以降は「少なくとも週12時間以上働いている者、および週12時間以上の労働の求職者」となっている。そこで、本稿では1991年以前のデータを1992年データの比率をもとに

以下の方法で修正した。

1991年以前のデータ修正 (推定値)

1975 = (1992/1991) × 1975

1985 = (1992/1991) × 1985

1992年以降はそのまま 1996 = 1996

- 9) 図3に見たようにオランダ女性の就業動向はコーホート間の差異が著しく大きい。特に若年コーホートでは子どもの出産・育児に関わらず就業を継続する傾向が強い。しかしながらオランダでは保育所の設備等の家庭生活との両立支援のための制度は十分であるとはいえず、出産・育児を機に労働市場から退出する女性も少なくない。もっとも新しい政府の報告書「*Verlate uittreding* (遅れて退職)」(雇用社会省大臣 Melkert が1997年9月に国会提出)は、2,000名の女性を対象とした調査の中で、女性の半数が第一子出産後に退職していることを明らかにしている。その中で、退職した女性の20%は働き続ける意欲はあったが、現実には育児と就業の困難さに気づいて退職したことが明らかとなった(NRC, 1997. 9.8: *Helpt vrouwen stopt met werk na eerste kind* を参照)。
- 10) コンビネーションシナリオについての議論は、筆者のオランダ雇用省でのヒアリング調査(1997年5月)に基づいてとりまとめた。
- 11) SCP., *Sociale atlas van de vrouw*, Deel4 (1997), p.131 の Table 5.5 を参照。

参考文献

- Bussemaker, J, Van Kersbergen, K., 1994, '*Gender and welfare states: some theoretical reflections*' Sainsbury (ed) *Gendering welfare states.*, Sage Modern Politics Series, Vol. 35.
- CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek), 1994, *Tidreeksen arbeidsrekeningen 1969-1993*.
- CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek), 1997, *Enquete beroepsbevolking 1975-1996*.
- De Grip, A, Hoevenberg, J, Willems, E., 1997, '*Atypical employment in the European Union*', *International labour Review*, Vol. 136 (No. 1).
- Gustaffson, S., 1994, '*Childcare and types of welfare states*' Sainsbury (ed) *Gendering welfare states.*, Sage Modern Politics Series, Vol. 35.
- Gustaffson, S, Bruyn-Hundt, M., 1991, '*Incentives for women to work: A comparison between The Netherlands, Sweden and West Germany*' *Journal of Economic Studies*, Vol. 18. No. 5/6.
- Hartog, J, Theeuwes, J., 1993, '*Post-war unemployment in the Netherlands*' *European Journal of Political Economy*, 9.
- Meijer, P., 1998, '*Het recht op werken in deeltijd: De mening van de Nederlandse Bevolking*' NIPO.
- 長坂寿久 1998 「オランダ人の豊かな働き方」日蘭学会通信(通巻80号, No. 4)
- SZW (Ministrie van Socilae Zaken en Werkgelegenheid), 1997., *Part-time in the Netherlands*.
- SZW (Ministrie van Socilae Zaken en Werkgelegenheid), 1998a., *Social and economic aspects of the Netherlands: Policies*.
- SZW (Ministrie van Socilae Zaken en Werkgelegenheid), 1998b., *Sociale nota*.
- Pot, L, 1995., '*Policies for children and parents in four European countries*' Van Doorne-Huiskes, A., Van Hoof and Ellie Roelofs, J (eds.), *Women and the European labour markets*. Open university of The Netherlands.
- SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau), 1997a *Het gezinsrapport; Een verkennende studie het gezin in een veranderende samenleving*, SCP.
- SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau), 1997b, *Social and cultural report 1996*, SCP.
- SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau), 1997c *Sociale atlas van de vrouw: Deel 4; Veranderingen in de primaire leef sfeer*, SCP.
- Visser, J., A, Hemerijck., 1997., *A Dutch miracle: Job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands*. Amsterdam

University Press.
VNO NCW., 1997., *The Dutch economy : Country profile, recent developments and pros-*

pects.
(まえだ・のぶひこ

日本労働研究機構副主任研究員)